

Pelatihan dan Disiplin Kerja Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Graha Karunia Trading di Bintaro Kota Tangerang Selatan

Puji Harjianto^{1*}, Ratnawati², San Ridwan Maulana³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

dosen00009@unpam.ac.id^{1*}, dosen00072@unpam.ac.id², dosen00439@unpam.ac.id³

Received 10 Januari 2024 | Revised 23 Januari 2024 | Accepted 31 Januari 2024

*Korespondensi Penulis

Abstark. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak signifikansi Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Graha Karunia Trading di Bintaro Kota Tangerang Selatan. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian sebanyak 109 responden dan sampel dengan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji t, uji f. Hasil penelitian menunjukkan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk uji simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Karunia Trading di Bintaro Kota Tangerang Selatan.

Kata Kunci: Pelatihan; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract. This research aims to determine the simultaneous significant impact of Training and Work Discipline on Employee Performance at PT Graha Karunia Trading in Bintaro, South Tangerang City. The research method used is a quantitative method. The sample in the study consists of 109 respondents selected using the Slovin formula. Data collection techniques involve the use of a questionnaire. The analysis techniques include validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, determination coefficient test, t-test, and f-test. The research results indicate that Training has a positive and significant effect on employee performance, and Work Discipline also has a positive and significant impact on employee performance. Meanwhile, for the simultaneous test, there is a positive and significant influence between Training and Work Discipline on employee performance at PT Graha Karunia Trading in Bintaro, South Tangerang City.

Keywords: Training; Work Discipline; Employee Performance

PENDAHULUAN

Salah satu kegiatan yang dilakukan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah memperoleh orang-orang untuk mengola organisasi atau perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki posisi yang sangat strategi dalam kehidupan dan keberlangsungan perusahaan. Peran tenaga kerja merupakan salah satu faktor

utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai satu tujuan. Oleh karena itu dalam hal ini perusahaan dituntut kemampuannya atau kekuatannya untuk mengelola sumber daya secara terencana, terutama sumber daya manusia sebagai tenaga pelaksana operasional perusahaan untuk menghasilkan daya guna dan hasil guna dalam setiap kegiatan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dalam menjalankan aktivitas kerjanya, karyawan dituntut memiliki disiplin kerja yang baik, karena menekankan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, efisiensi, serta efektivitas kerja karyawan dan tentunya hal ini akan berimbas pada output hasil kerjanya.

Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktifitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan, oleh individu dalam organisasi yang bersangkutan pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut. Contoh dalam hal ini adalah jika seorang karyawan sering datang terlambat maka secara otomatis hal tersebut akan merugikan organisasi di mana dia bekerja.

Menurut Keith Davis dalam Mangunegara (2013:129), mengemukakan bahwa "Discipline is management action to enforce organization standards". Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Dengan perkembangan dan kemajuan dalam teknologi mengharuskan suatu perusahaan memiliki kualitas Sumber Daya Manusia yang memiliki kinerja yang baik. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dilakukan pengembangan dengan cara melakukan pelatihan pegawai. Pelaksanaan pelatihan karyawan dimaksudkan agar pegawai memiliki kemampuan dan

keterampilan dalam kinerjanya. Pelatihan mampu membentuk pegawai dalam menyelesaikan pekerjaanya dan memberikan manfaat berupa peningkatan produktivitas, peningkatan moral, pengurangan biaya, stabilitas dalam pekerjaanya. Pelatihan merupakan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi atau perusahaan.

Menurut Rivai (2018:163) "Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dengan metode yang lebih mengeutamakan pada praktik dari pada teori sementara itu keterampilan adalah meliputi pengertian physical skill, intellectual skill, managerial skill dan lain-lainnya".

Karena karyawan merupakan salah satu penentu keberhasilan sebuah organisasi maka harus memiliki semangat untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, dan produktivitas kerja akan tercapai apabila mereka memiliki perhatian penuh pada pekerjaannya. Untuk mencapai tujuan seperti itu perusahaan atau organisasi perlu memberikan motivasi sebagai pendorong kinerja karyawannya dengan melupakan upaya yang tepat dalam mengelola tenaga kerja. Sehingga diperoleh saling pengertian dan kerja sama yang baik dalam organisasi dengan karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2018:94) bahwa "Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Dalam bisnis PT Graha Karunia Trading yang didirikan pada tahun 2005 ini dan mulai beroperasi pada 01 april 2005 pertamanya di Tangerang Selatan dan kini telah berkembang hingga memiliki 3 Cabang yang ada di Kota Bekasi, Bogor dan Tangerang sebagai pusatnya. Dalam menjalankan aktivitasnya, PT Graha Karunia Trading bekerja sama dengan PT. Electronic City Indonesia Tbk, dan beberapa Subcon

seperti: SEEKMI. Selain menjual Jasa, PT Graha Karunia Trading menjual produk-produk lain seperti: Pipa, Kabel, Ductip, Fleksibel, Bracket AC ataupun TV, dll. Pada PT Graha Karunia Trading telah melakukan pelatihan yang dibuat guna untuk para karyawan agar lebih menjaga dan mengetahui cara kerja dan cara mencegah kecelakaan dalam kerja.

Dengan ini masalah yang dialami PT Graha Karunia Trading tersebut adalah masih banyaknya karyawan yang bekerja di perusahaan ini sebagian besar, masih banyak karyawan yang belum menyadari akan kesalahannya dalam disiplin kerja masih banyak karyawan yang tidak mengikuti aturan tata tertib perusahaan. Dan lalu perusahaan mengadakan pelatihan tetapi dalam pelatihan tersebut masih ada sebagian besar karyawan yang tidak paham dan belum mengetahui tata tertib perusahaan. Masih banyak juga yang tidak menjaga kualitas barang. Karena karyawan tidak memperdulikan yang sudah diberikan pelatihan namun banyak yang tidak sesuai dengan pelatihan tersebut.

Guna menyelaraskan visi dan misi, PT Graha Karunia Trading di Bintaro Tangerang Selatan terus berusaha memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan di segmen pasar yang digeluti dengan tetap konsisten memfokuskan pada pelayanan pada

masyarakat. Dari hasil prariset yang penulis lakukan, berikut ini ketimpangan yang terjadi dimana disaat perusahaan sedang menggalakan program kinerja yang berdaya guna namun justru pada perusahaan ini disiplin kerja menunjukkan trend yang kurang baik, pelayanan prima yang belum dijalankan sebagaimana mestinya, misalnya datang terlambat dan sering meninggalkan pekerjaan sebelum pada waktunya dan Karyawan yang tidak masuk kerja karena sakit atau karena alasan lain yang dapat diterima, wajib memberitahukan kepada atasannya secara tertulis atau telepone dan selambat-lambatnya pada hari kerja berikutnya. Jika tidak masuk kerja karena sakit wajib membawa surat keterangan dari dokter setelah masuk kerja kembali. Kurangnya disiplin didalam organisasi suatu perusahaan dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan data absensi karyawan pada PT Graha Karunia Trading selama periode tahun 2017-2021 masih terdapat beberapa karyawan yang terlambat, ijin, tidak masuk kerja tanpa keterangan dan yang membolos (pulang tanpa ijin pada pimpinannya) yang semuanya jumlahnya fluktuatif dengan kecenderungan meningkat, Kondisi tersebut ditunjukan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Data Absensi Karyawan PT Graha Karunia Trading Periode 2018-2020

Tahun	Jumlah		Jumlah Kasus Indisipliner (Orang)			Jumlah	Persen (%)	
	Karyawan	Hari Kerja	Terlambat	Ijin	Alpa	Membolos		
2017	135	290	13	15	12	16	56	19.3%
2018	138	290	16	14	15	17	62	21.4%
2019	145	290	15	18	15	18	66	22.8%
2020	152	290	17	20	14	16	67	23.1%
2021	149	290	18	22	17	16	73	25.2%
Rata-rata		15.8	17.8	14.6	16.6	64.8	22.3%	

Sumber: Data HRD PT Graha Karunia Trading, 2022

Pada tahun 2017 sebanyak 19,3%, tahun 2018 meningkat menjadi 21,4%, pada tahun 2019 kembali meningkat menjadi 22,8 %, pada tahun 2020 kembali lagi meningkat menjadi 23,1% dan pada tahun 2021 meningkat menjadi 25,2%. Secara rata-rata dari 5 (lima) tahun tersebut mencapai 22,3%. Tentu saja hal

tersebut perlu mendapat perhatian karena menyangkut disiplin dan kinerja yang ada saat ini. Memang tidak semua karyawan sering melakukan hal-hal yang bersifat melanggar terhadap peraturan perusahaan, ada juga karyawan yang selalu disiplin dalam

melaksanakan tugas yang diberikan kepada-nya.

Karyawan yang tidak masuk kerja karena sakit atau karena alasan lain yang dapat diterima, wajib memberitahukan kepada atasannya secara tertulis atau telepone dan selambat-lambatnya pada hari kerja berikutnya. Jika tidak masuk kerja karena sakit wajib membawa surat keterangan dari dokter setelah masuk kerja kembali. Kurangnya disiplin didalam organisasi suatu perusahaan dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya perusahaan itu sendiri.

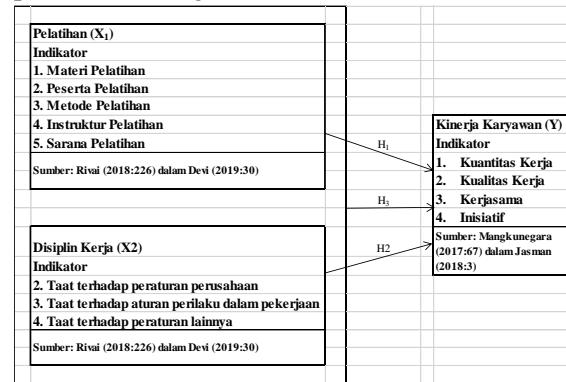
Berdasarkan latar belakang di atas penelitian ini bertujuan untukmengkaji “Pelatihan dan Disiplin Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Graha Karunia Trading di Bintaro Tangerang Selatan”

Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Suryani dan Komarudin (2020), yang berjudul ”Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dinas Perhubungan Tangerang Selatan” dengan kesimpulan Pelatihan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dinas Perhubungan Tangerang Selatan.
2. Penelitian Pasaribu dan Yanuarso (2022), yang berjudul “Pengaruh Stress Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multitran Abadi Srengseng Tangerang” dengan kesimpulan Stress kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan PT Cahaya Multitran Abadi Srengseng Tangerang Barat.
3. Penelitian Handayani dan Soliha (2020), yang berjudul ”Pengaruh Disiplin Kerja dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan” dengan kesimpulan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan suasana kerja terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Menurut Sugiyono (20017: 63)“ Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

H₁ : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Pelatihan dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini dilakukan di PT Graha Karunia Trading di Bintaro Tangerang Selatan. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 149 karyawan. Dengan menggunakan Rumus Slovin dengan jumlah sampel sebanyak 109 karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada karyawan. data pada penelitian ini di lakukan secara bertahap mulai dari izin kepada manajer HRD (*Human Resources Departement*) untuk melakukan penelitian dan meminta data dengan cara wawancara kepada perwakilan dari perusahaan untuk mengetahui bagaimana cara yang baik dalam menyebarkan kuisioner yang ada pada

perusahaan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian yaitu analisis jalur dengan menggunakan bantuan *Software IBM SPSS (Statistical Program for Social Science)* versi 25 for windows.

Tabel 1. Uji normalitas Kolmogorov – Smirnov

Tests of Normality

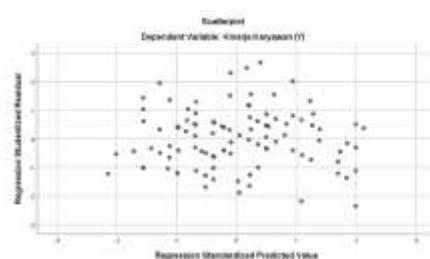
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	.082	109	.070	.982	109	.145

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25

Hasil uji normalitas pada sampel kolmogorov smirnov di atas diperoleh nilai signifikan sebesar $0,070 > 0,05$, artinya data terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Salah satu cara untuk mendekripsi ada tidaknya heteroskedastisitas pada model regresi antara lain dengan melihat grafik scatterplot, yaitu jika plotting titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu dan tidak tertumpuk pada satu tempat, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi problem heteroskedastisitas.

Uji t (partial)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja.

Tabel 3 Hasil Analisis Uji t (Pengujian secara Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	9.329	2.725		3.423	.001
Pelatihan	.375	.078	.384	4.778	.000
Disiplin Kerja	.398	.073	.437	5.439	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan hasil uji t di atas:

- Hasil uji pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t_{hitung} (4,778) sedangkan T_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) = $n-k = 10-3 = 7$ maka diperoleh T_{tabel} sebesar 1,895, pada kedua perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,778 > 1,895$) maka H_0 ditolak, H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

- Hasil uji pengaruh Motivasi Kerja (X_2) diperoleh nilai diperoleh nilai t_{tabel} 1,895 t_{hitung} sebesar 5,439, maka t_{hitung} $5,439 > t_{tabel}$ 1,895, maka H_0 ditolak, H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Uji f (simultan)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.



Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	735.463	2	367.731	58.571	.000 ^b
Residual	665.510	106	6.278		
Total	1400.972	108			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), X₂ Disiplin Kerja, X₁ Pelatihan

Sumber: Output SPSS 25

Hasil uji pengaruh Pengetahuan Manajemen dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil uji $F_{hitung} = 58,571$ sedangkan $F_{tabel} = 2,720$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dengan taraf signifikansi $0,005 < 0,05$, maka Ha ditolak dan Ho diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi

Pengukuran koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen yaitu Pengetahuan Menejemen dan Motivasi Kerja terhadap perubahan variabel dependen Kinerja Karyawan

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Diterminasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.525	.516	2.506

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Disiplin, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Besarnya nilai pengaruh variabel bebas ditunjukkan oleh nilai $R^2 = 0,525$, jadi kontribusi Pelatihan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pengaruhnya sebesar 52,5% sedangkan sisanya 47,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji parsial Pengetahuan Menejemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan $t_{hitung} 4,778 > t_{tabel} 1,895$ dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Suryani dan Komarudin (2020), yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dinas Perhubungan Tangerang Selatan" dengan kesimpulan Pelatihan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada

Sekretariat Dinas Perhubungan Tangerang Selatan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan $t_{hitung} 5,439 > t_{tabel} 1,895$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian Pasaribu dan Yanuarso (2022), yang berjudul "Pengaruh Stress Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multitran Abadi Srengseng Tangerang" dengan kesimpulan Stress kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan PT Cahaya Multitran Abadi Srengseng Tangerang Barat.
3. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan. Hasil uji simultan Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai f_{hitung}

58,571 > f_{tabel} 2,720 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian Handayani dan Soliha (2020), yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan” dengan kesimpulan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan suasana kerja terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan:

1. Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cahaya Multitran Abadi Srengseng Tangerang Barat dengan hitung 4,776 > t_{tabel} 1,895, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cahaya Multitran Abadi Srengseng Tangerang Barat dengan hitung 5,439 > t_{tabel} 1,895, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.
3. Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cahaya Multitran Abadi Srengseng Tangerang Barat dengan nilai f_{hitung} 58,571 > f_{tabel} 2,720, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafarudin. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1).
- Arikunto. 2016. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Tangerang: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Tangerang: Erlangga.
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi. Tangerang: PT. Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Tangerang: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- McMillan, J.H. & Schumacher S. 2010. Research in Education. New Jersey: Pearson Education.
- Mondy, R. Wayne, Noe Robert M., 2016. Human Resource Management, Tenth Edition, Jilid I, Penterjemah Bayu Airlangga, M.M., Tangerang: Penerbit Erlangga.
- Narimawati, Umi. 2008. Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi. Bandung: Agung Medi.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. Manajemen. Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P. Tangerang: Erlangga.
- Sigit, Soehardi. 2015. Esensi Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Penerbit Lukman Offset.
- Sudjana, Nana. 2014. Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tunggal, Amin Widjaja. 2015. Tanya Jawab Seputar Internal Audit. Tangerang: Harvindo.
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. Tangerang: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo. 2017. Metodologi Penelitian, Populer & Praktis. Tangerang: PT. Raja Grafindo Persada

Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi Ketujuh. Tangerang: Raja Grafindo Persada.